

EKSPATRIACJA TRADYCYJNA I SAMOINICJOWANA JAKO FORMY MIGRACJI TRANSNARODOWEJ

SYLWIA PRZYTUŁA

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Artykuł traktuje o interdyscyplinarnym podejściu do analizy migracji, by na tle różnych koncepcji i modeli podejmowanych w studiach migracyjnych umiejscowić problematykę ekspatriacji tradycyjnej i samoinicjowanej, która jest przedmiotem badań nauk o zarządzaniu. Różnorodność perspektyw badawczych, dotyczących przemieszczeń międzynarodowych podejmowanych w dziedzinie nauk społecznych (np. demografia, nauki polityczne, socjologia) oraz w dziedzinie nauk ekonomicznych (np. nauki o zarządzaniu, subdyscyplina: międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie międzykulturowe) skłania do podejmowania wspólnych przedsięwzięć naukowo-badawczych przez naukowców reprezentujących obie dziedziny obszaru nauk społecznych. Celem tego artykułu jest zaprezentowanie różnych podejść do definiowania migranta, ekspatrianta tradycyjnego i samoinicjowanego w naukach społecznych i ekonomicznych, by na tym tle zainicjować interdyscyplinarną współpracę w zakresie terminologii, teorii i koncepcji międzynarodowych przemieszczeń pracowników.

Słowa kluczowe: ekspatriant tradycyjny, samoinicjowany ekspatriant, migrant, migracja transnarodowa

ASSIGNED AND SELF-INITIATED EXPATRIATION
AS FORMS OF TRANSNATIONAL MIGRATION

The article deals with an interdisciplinary approach to the analysis of migration, placing the issue of assigned and self-initiated expatriation, which is the subject of research in management sciences, against various concepts and models considered in migration studies. The variety of research perspectives on international movement undertaken in the field

of social sciences (eg. in demography, political science, sociology) and in the field of economic sciences (eg. in management sciences and relevant sub-disciplines: international human resource management or intercultural management) tends to undertake joint research of scientists from both fields of the social sciences arena. The purpose of this article is to present the different approaches to defining migrants, traditional and self-initiated expatriates, in the social sciences and economics, and to initiate interdisciplinary cooperation in the terms of the terminology, theories, and concepts related to the international movement of workers.

Keywords: assigned expatriate (AE), self-initiated expatriate (SIE), migrant, transnational migration

WPROWADZENIE

Migracje międzynarodowe oraz ich wielopłaszczyznowe konsekwencje społeczno-ekonomiczne stanowią dzisiaj bez wątpienia jeden z najbardziej istotnych wyzwań o wymiarze globalnym (Castles, Miller 2011). Według International Organization for Migration – IOM (2015) liczba migrantów na świecie wynosi 241 milionów ludzi, co stanowi 3% światowej populacji. Migranci mogliby więc stworzyć piąte pod względem liczby ludności państwo na świecie (Gadkowski 2010). Migracje zatem nie tylko trwale zmieniają strukturę społeczną wielu krajów, tworząc społeczeństwa wielokulturowe, ale także stawiają przed podmiotami gospodarczymi konieczność wprowadzenia istotnych zmian w zarządzaniu zróżnicowanym pracownikami. Wielokulturowość to cecha demograficzna pracowników korporacji (Arasaratnam 2013: 676–685) i jednocześnie unikalny rys korporacji międzynarodowej, która zatrudnia wielonarodowy personel i operuje na różnych rynkach (Rozkwitalska 2016: 19–42).

Zmiany społeczno-kulturowe, polityczne, ekonomiczne oraz religijne zachodzące w społeczeństwach (określane także mianem „transformacji”), opisał S. Vertovec (2006, 2012) w swojej koncepcji superróżnorodności (ang. *super-diversity*). Złożoność współczesnych wielokulturowych społeczeństw charakteryzuje się dynamicznym, wzajemnym oddziaływaniem rozmaitych czynników zróżnicowania, związanych ze wzrastającą od lat 90. XX wieku koegzystencją rozproszonych, wielorakich tożsamościowo, transnarodowo powiązanych, zróżnicowanych pod względem społecznym, ekonomicznym i prawnym imigrantów, różniących się postawą, akulturacją i długością zamieszkania w kraju przyjmującym, pochodzących z krajów o różnych językach, etniczności, religii, identyfikacjach, wartościach i praktykach (Grzymała-Kazłowska 2013).

Różnorodność pracowników międzynarodowych powoduje, że organizacje ich zatrudniające borykają się z wieloma wyzwaniami dotyczącymi ich pozyskiwania, rozwoju, motywowania i zatrzymywania. Literatura przedmiotu z zakresu nauk społecznych proponuje liczne typologie migrantów międzynarodowych, w naukach o zarządzaniu natomiast szeroko prezentowane są typy ekspatriantów tradycyjnych i samoinicjowanych.

Dlatego celem tego opracowania jest próba uporządkowania złożoności problematyki migracji i ekspatriacji oraz różnych podejść do analizy tych zjawisk, a także zaprezentowanie definicji dotyczących migranta, ekspatrianta tradycyjnego i samoinicjowanego. Przedstawienie podobieństw w zakresie nomenklatury dotyczącej migracji (w literaturze nauk społecznych), ekspatriacji tradycyjnej i samoinicjowanej (w literaturze nauk ekonomicznych) może być potraktowane jako wezwanie do interdyscyplinarnych przedsięwzięć naukowo-badawczych reprezentantów obu dziedzin nauki. Odmienność w definiowaniu pojęć migranta i ekspatrianta, a także złożoność problematyki migracji i ekspatriacji wskazuje na potrzebę wielotorowego i interdyscyplinarnego podejścia w wyjaśnianiu przemieszczeń międzynarodowych pracowników.

MIGRACJE W KONCEPCJACH TEORETYCZNYCH

Migracja albo mobilność przestrzenna to względnie stała zmiana miejsca zamieszkania dokonująca się w przestrzeni geograficznej (Kawczyńska-Butrym 2009). Jest ona także definiowana jako fizyczne przemieszczanie się z jednego punktu geograficznego do drugiego, przekraczające granice narodowe (Agozino 2000; Boyle i in. 1998).

Migracja nie jest nową kwestią społeczną. Dla przykładu, gospodarka i kultura Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej i Kanady, Nowej Zelandii i Republiki Południowej Afryki, Argentyny i Chile zostały zbudowane rękami imigrantów szukających lepszego bytu. Zaludnienie Australii i Syberii, Brazylii i Karaibów jest również rezultatem migracji (często była to migracja przymusowa). Rozpowszechnienie się języka arabskiego czy angielskiego, tureckiego czy francuskiego wzięło się z ekspansji militarnej i kulturowej (Zięba 2008). Można powiedzieć, że globalna mobilność przestrzenna jest strategią, dzięki której ludzie od zawsze próbują rozwiązywać trudne sytuacje i zagrożenia towarzyszące ich życiu (Kawczyńska-Butrym 2009), czego dowodem jest nasilająca się w ostatnich miesiącach fala migrantów, napływająca z krajów Bliskiego Wschodu do Europy.

W szerszym ujęciu (makro) migracja jest imperatywem funkcjonalnym w zaawansowanych społeczeństwach przemysłowych (Kaczmarczyk 2005). Badania nad migracją są z natury rzeczy interdyscyplinarne. Choć każda z dziedzin bada inne aspekty ruchów ludności, to pełne zrozumienie zjawiska migracji wymaga udziału ich wszystkich (Castles, Miller 2011: 40).

Migrację można analizować zatem z różnych perspektyw, tj. geograficznej, socjologicznej, ekonomicznej oraz politycznej. Za prekursora badań zjawisk mobilności z perspektywy geograficznej można uznać autora tzw. praw migracyjnych E. Ravensteina (1889). Przedmiotem zainteresowań podejścia socjologicznego są zachowania i aspekty związane z funkcjonowaniem migrantów w społecznościach wysyłających i przyjmujących. Na gruncie socjologii jedną z najbardziej wpływowych okazała się koncepcja czynników przyciągających i wypychających (ang. *pull-push theory*) (Lee 1966). Czynniki wypychające związane są z miejscem pochodzenia migranta, a czynniki przyciągające – z miejscem docelowym przemieszczeń (Kaczmarczyk 2005).

W perspektywie ekonomicznej migracje dotyczyły kwestii rozwoju gospodarczego jako przyczynku do przepływu ludzi i transferu *know-how* (Sjaastad 1962). Makroekonomiczna teoria migracji mówi, iż źródłem migracji są niedoskonałości mechanizmu rynkowego, co powoduje przepływ siły roboczej z obszarów o obfitości pracy do obszarów o rzadkości pracy. Teorie migracji nurtu ekonomicznego wychodzą z założenia, że ludzie są rozsądni, tzn. maksymalizują swoją użyteczność i są wierni swoim preferencjom. Człowiek, jako *homo economicus*, decyduje o przemieszczeniu, kalkulując związane z migracją potencjalne korzyści i koszty natury ekonomicznej. Decyzje o migracji są zatem podejmowane w oparciu o racjonalne porównanie względnych kosztów i korzyści związanych z pozostaniem na miejscu lub przemieszczeniem się gdzie indziej (Okólski, Fihel 2012).

Koncepcje polityczne zwracają uwagę na znaczenie sytuacji politycznej i zaburzeń wywołanych wojną, konfliktami, które wpływają na przemieszczanie się ludzi (Olson 1989).

EKSPATRIACJA TRADYCYJNA I SAMOINICJOWANA

Z uwagi na rosnące umiędzynarodowienie działalności przedsiębiorstw i ich ekspansję na rynki zagraniczne (UNCTAD 2016) oraz łatwość przemieszczania się pomiędzy krajami, coraz więcej pracowników poszukuje możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej na międzynarodowym rynku pracy (Miś 2016), co może być realizowane w wyniku tradycyjnej (ang. *assigned expatriation* – AE) lub samoinicjowanej ekspatriacji (ang. *self-initiation expatriation* – SIE).

Słowo „ekspatriant” pochodzi od łacińskiego określenia *expatriātus*, w którym człon *ex-* oznacza ‘z’, a *patriā* to ‘ojczyzna’. Zatem źródłosłów terminu ekspatriant (ekspat) oznacza osobę opuszczającą ojczyznę, mieszkającą poza swoją ojczyzną (Cambridge Dictionary 2007).

Jak pisze N. Green (2009), od czasu uchwalenia w Stanach Zjednoczonych *The Expatriation Act* w 1868 r. słowo ekspatriant było „niepokojącym rzeczownikiem oznaczającym podejrzanego obywatela”. W 1920 r. kwestie ekspatriacji zostały poszerzone z kategorii „obywatelstwa” do kategorii „obywatela podróżującego lub przebywającego za granicą”. Zatem od określeń „wyznaniec” i „utracone obywatelstwo” zmienił się status tego pojęcia i jest on dziś uprzywilejowany.

Powszechnie uznaje się, że ekspatriant to osoba, która opuściła swoją ojczyznę; mieszka i/lub pracuje w kraju innym niż kraj jej pochodzenia. Warto w tym miejscu przywołać terminy spotykane głównie w literaturze anglojęzycznej, dotyczące tej specyficznej grupy pracowników: „poszerzacze granic” (ang. *boundary spanners*) (Beechler 2004), „międzynarodowi podróżnicy biznesowi” (ang. *international business travellers*) (Fisch, Wood 1997), „zagraniczni bywalcy” (ang. *sojourners*) (Church 1982), *globtrotters* lub menedżerowie multikulturowi (Allard 1996), nomadowie lub odyseusze (Nawalaniec 2003).

W literaturze przedmiotu z zakresu międzynarodowego i międzykulturowego zarządzania termin „ekspatriant” odnosi się do pracownika przedsiębiorstwa międzynarodowego, zwykle wysokiej klasy specjalisty lub menedżera, który zostaje wysłany do jednostek zagranicznych (będących oddziałem, filią lub inną formą organizacyjno-prawną) z centrali korporacji, z kraju trzeciego, lub też przemieszcza się pomiędzy tymi jednostkami. Ekspatriant może wywodzić się z kraju pochodzenia centrali korporacji lub być innej narodowości niż ludność kraju macierzystego korporacji (Przytuła 2014).

Tradycyjna ekspatriacja oznacza, że pracownik korporacji podejmuje misję zagraniczną w krajach goszczących filie lub oddziały firmy macierzystej. Jego transfer jest planowany zwykle na okres od 1 do 5 lat przez jednostkę wysyłającą, która zapewnia pełne wsparcie organizacyjne takiej relokacji (kwestie podróży, znalezienia mieszkania, transportu, opieki medycznej w obcym kraju, przygotowania kulturowego, wsparcia dla członków rodziny ekspatrianta). Po zakończeniu kontraktu ekspatriant wraca do jednostki macierzystej lub podejmuje kolejną misję w innej lokalizacji w ramach globalnej struktury korporacji.

W ciągu ostatnich 40 lat kwestie ekspatriacji cieszyły się rosnącym zainteresowaniem (Werner 2002), zarówno w praktyce zarządzania (Brookfield 2015), jak i w badaniach naukowych, czego rezultatem są liczne publikacje i studia badawcze (Dabic i in. 2013: 316–337). Można powiedzieć, że luka teorioznawcza i empiryczna w zakresie „tradycyjnej ekspatriacji” została w dużej mierze

wypełniona w literaturze światowej (Brewster 1991; Selmer 1995; Banai Harry 2004; Scullion, Collings 2006; Bonache i in. 2010), a dorobek w tym zakresie wypracowany został głównie przez badaczy anglosaskich, przede wszystkim ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Australii (Dabic i in. 2013: 316–337). Do rozwoju badań nad tą populacją pracowników międzynarodowych na rynku polskim przyczynili się J. Schroeder (2010), A. Pocztowski (2012), A. Piekut (2013), S. Przytuła (2014). W rezultacie podejmowanych badań także obszar pojęć odnoszący się do „tradycyjnego ekspatrianta” ewaluował (przykłady różnych określeń to: *company-assigned expat*, *company-backed expat*, *organizational expat* (OE), *global manager*, *inpatriate*, *professional on international assignment*), jednak najczęściej w literaturze przedmiotu stosowany jest termin *assigned expatriate* (AE).

Można uznać, iż dysponujemy zasobnym stanem wiedzy z zakresu różnych obszarów zarządzania kadrami ekspatriantów tradycyjnych (ich doboru, rozwoju, szkoleń, wynagradzania, motywowania, adaptacji, problemów repatriacji itp.). Natomiast problematyka samoinicjowanej ekspatriacji (ang. *self-initiated expatriation* – SIE), jest nowym nurtem w badaniach międzynarodowych. SIE oznacza, że inicjatywa o wyjeździe za granicę jest podejmowana indywidualnie przez osobę, która samodzielnie (bez przynależności organizacyjnej) poszukuje miejsca pracy na globalnym rynku. Jak dotąd opublikowano ok. 100 artykułów dostępnych w bazach czasopism EBSCO, Scopus, Emerald Insight z zakresu międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, w których proponuje się 86 definicji samoinicjowanego ekspatrianta, co pokazuje, że materia ta wciąż pozostaje *in statu nascendi* i wymaga uporządkowania, klaryfikacji, wyraźnych demarkacji pojęcia SIE od takich terminów, jak „ekspatriant tradycyjny – AE” czy „migrant” (Al Ariss, Crowley-Henry 2013: 78–96). Zdaniem niektórych badaczy SIE stanowią „ukryty aspekt międzynarodowego rynku pracy” (Jokinen i in. 2008: 979–998), co dowodzi niewielkiej wiedzy i znikomych informacji na ich temat w publikacjach naukowych i oficjalnych statystykach w skali globalnej.

Samoinicjowani ekspatrianci są bardzo zróżnicowaną grupą pracowników pod wieloma względami (np. wieku, wykształcenia, wykonywanej profesji), a badacze wyodrębniają m.in. „poszukiwaczy pracy” (ang. *job seekers*) (Inkson, Myers 2003: 170–181), młodych absolwentów (ang. *young graduates*) (Tharenou 2003: 489–515), nauczycieli języka angielskiego (Fu i in. 2005), akademików (ang. *academics*) (Isakovic, Whitman 2013: 181–186; Richardson, McKenna 2006: 6–22), wolontariuszy (Hudson, Inkson: 304–320), pielęgniarki (Bozionelos 2009: 111–134), lekarzy (Nolan, Morley 2014: 1631–1649) oraz menedżerów i specjalistów (Fitzgerald, Howe-Walsh 2008: 260–273; Jokinen i in. 2008: 979–998; Lee 2005: 172–187).

Spoiwem łączącym powyższe rodzaje pracowników międzynarodowych i jednocześnie odróżniającym ich od tradycyjnych ekspatów są samodzielność i własna inicjatywna w podejmowaniu misji zagranicznej bez przynależności organizacyjnej (np. korporacyjnej) i tym samym bez wsparcia finansowego ze strony tego podmiotu.

Zdaniem A. Bańki (2006), współczesne wyjazdy za granicę nie są uznawane, jak to bywało dawniej, za wymuszone sprzeniewieranie się patriotyzmowi, lecz traktowane są w kategoriach wolnego wyboru własnej ścieżki życia, tożsamości i przynależności grupowej.

Warto nawiązać w tym miejscu do koncepcji podmiotowego sprawstwa (ang. *agency*), której synonimami występującymi w literaturze przedmiotu są m.in. własna skuteczność, wysiłek, celowość, wybór, inicjatywna, samodzielność, zaradność (Embribyer 1998). Podmiotowe sprawstwo oznacza, że wszelkie działania, podejmowane w ramach ścieżki zawodowej, są spowodowane wyłącznie przez indywidualne decyzje i działania aktorów społecznych (Grabowska-Lusińska 2012). Na koncepcję *agency* składa się triada komponentów: 1) powtarzalność działań, 2) tworzenie działań (innowacyjność działań) oraz 3) praktyka działania i ocena. Powtarzalność działań sprzyja budowaniu stabilności i utrzymywaniu porządku w wielowymiarowym świecie społecznym poprzez podtrzymywanie tożsamości, interakcji i instytucji oraz tworzenie systemu praktyk społecznych (Turner 1994). Tworzenie działań polega na tym, że podmioty – agenci nie tylko powtarzają działania rutynowe z przeszłości, ale są podmiotami tworzącymi nowe możliwości do działania. Natomiast płaszczyzna praktycznej oceny działań podmiotów łączy się z wiedzą praktyczną, rozważą, taktyką (Grabowska-Lusińska 2012).

Zastosowanie koncepcji *agency* w studiach migracyjnych zaproponował G. Myrdal (1957), który rozwinął model skumulowanej przyczynowości migracji międzynarodowych (ang. *cumulative causation*). Według autora przyczynowość jest skumulowana w takim sensie, iż każdy akt migracyjny jest podejmowany w określonym kontekście społecznym, tworząc kapitał społeczny między ludźmi, z którymi migrant jest powiązany, a przez to zwiększa prawdopodobieństwo dalszych aktywności migracyjnych w danej społeczności.

Warto w tym miejscu dokonać rozróżnienia zaproponowanego przez M. Archer (2007) na aktywnych i pasywnych agentów. Aktywni agenci to ci, którzy zarządzają własnym życiem, a agenci pasywni to tacy, którym rzeczy się po prostu dzieją. Bycie aktywnym agentem oznacza, że podmiot jest w stanie zdefiniować swoje ostateczne oczekiwania i obawy związane z posiadanym systemem wartości (za: Grabowska-Lusińska 2012: 20–22).

Choć jest to koncepcja podmiotowego sprawstwa powstała na gruncie nauk społecznych, to jednak w równym stopniu może odnosić się do analizy moty-

wów samoinicjowanych ekspatriantów. Ze względu na rosnące zainteresowanie ze strony podmiotów międzynarodowych tą specyficzną grupą pracowników¹ i odmiennością w zarządzaniu nimi (Berry, Bell 2012: 10–28; Bonache i in. 2010: 263–274; Cerdin, Selmer 2014: 1281–1301; Howe-Walsh, Schyns 2010: 260–273), samoinicjowana ekspatriacja wymaga głębszego poznania i umiejscowienia jej w dotychczas wypracowanych koncepcjach migracji i tradycyjnej ekspatriacji.

TRANSNACJONALIZACJA JAKO KONCEPCJA WYJAŚNIAJĄCA WSPÓŁCZESNE PRZEMIESZCZENIA MIĘDZYNARODOWE

Wraz z intensywnymi procesami globalizacji, rozwojem technologicznym oraz zróżnicowaniem mobilności pojawiła się potrzeba rekonceptualizacji pojęcia migracji i innych centralnych pojęć w studiach migracyjnych. Dwa klasyczne, dominujące do końca XX wieku modele migracji, tj. tradycyjnej migracji osiedleńczej i migracji czasowej, zdawały się już bowiem nie wystarczać do analizy współczesnej mobilności (Castles, Miller 2011). Zdaniem N. Glick-Schiller i in. (1995), życia coraz większej liczby ludzi nie da się już zrozumieć bez uwzględnienia zjawisk, które wykraczają poza granice narodowe.

Poszukiwania teoretyczne zaowocowały koncepcją migracji międzynarodowej (Massey i in. 1993) i transnacionalnej (transmigracji) (Bańka 2006; Glick-Schiller 2004). Koncepcja migracji międzynarodowej, ogłoszona w 1999 r. przez D. Massey, stanowiła syntezę istniejących dotychczas koncepcji (tj. neoklasycznej teorii migracji, teorii migracji systemu gospodarki światowej, teorii migracji dualnego rynku pracy, teorii nowej ekonomii migracji pracowniczych, teorii sieci migracyjnych / migracyjnego kapitału społecznego). Zdaniem autora źródeł migracji powinno się szukać w różnorodnych okolicznościach rozpatrywanych na gruncie równych dyscyplin oraz w logice losów jednostki (Massey 1999; Oberg 1995), co wskazuje na konieczność dokonania kompleksowej, interdyscyplinarnej analizy migracji (za: Okólski, Fihel 2012: 292).

Koncepcja migracji transnarodowej (transmigracji) (Bańka 2006; Glick-Schiller 2004) stanowi rozwinięcie koncepcji migracji międzynarodowej i może być rozpatrywana jako proces w ujęciu politycznym, ekonomicznym, społecznym i kulturowym, który przekracza granice poszczególnych państw i obejmuje aktorów działających w ramach polityki i praktyk instytucjonalnych różnych krajów

¹ Statystycznie jest więcej samoinicjowanych niż tradycyjnych ekspatriantów (Doherty i in. 2007; Doherty i in. 2013).

(Glick-Schiller 2003; za: Grzymała-Kazłowska 2013). Transnacionalizm prowadzi do powstania w wielu miejscach świata nowych struktur społecznych, takich jak „społeczności transnacionalne” (ang. *transnational communities*) (Beaverstock 2005: 245–268), oraz nowych aktywności ponadnarodowych. Podejście transnarodowe jest próbą konceptualnego uchwycenia różnorodnych powiązań i oddziaływań łączących ludzi oraz instytucje w poprzek granic państwowych.

Według S. Vertoveca (1999) pojęcie transnarodowości może być użyteczne do opisu różnych form transnarodowych związków i wpływów. Po pierwsze, może odnosić się ono do przekraczających granice związków społecznych i być wykorzystywane do analizy morfologii społecznej, czyli struktury relacji (rodziny, ekonomicznych, społecznych, organizacyjnych, religijnych i politycznych), rozwijanych i utrzymywanych przez migrantów, a przebiegających w poprzek granic państw narodowych (Glick-Schiller i in. 1995). W literaturze przedmiotu szeroko traktowana jest także kwestia sieci migracyjnych (ang. *migration network*), czyli zbioru powiązań interpersonalnych, które łączą migrantów i niemigrantów w kraju pochodzenia i w krajach docelowych za pomocą więzi społecznych (Faist 1997; 2000). Sieci, czyli relacje międzyludzkie ułatwiające migracje w jej fazie inkubacji, podejmowania decyzji, realizacji i adaptacji migranta w miejscu docelowym, ulegają poszerzeniu na coraz większą liczbę osób w miarę nasilania się strumienia migracyjnego z danego obszaru i często skłaniają do migracji osoby, które nie uczyniłyby takiego kroku bez występowania owych sieci (Okólski, Fihel 2012).

W odniesieniu do praktyki zarządzania w organizacjach międzynarodowych mowa jest o interakcjach międzykulturowych, stanowiących element relacji interpersonalnych, jednak o większej złożoności, która wynika z tego, że w relacji z obcokrajowcem oddziałują na siebie ludzie reprezentujący odmienne kultury (Rozkwitalska 2016). Koncepcje teoretyczne służące analizowaniu i wyjaśnianiu interakcji międzykulturowych pomiędzy obcokrajowcami to m.in. teoria społecznej dominacji (Coates, Carr 2005: 577–599), efekt kraju pochodzenia (ang. *country of origin* – COO) i koszty bycia obcym (ang. *liability of foreignness*) (Magier-Łakomy, Rozkwitalska 2013: 5–21), koncepcja kontaktu międzygrupowego, wyrazistych kategorii, atrakcyjności podobieństw (za: Przytuła 2016).

Po drugie, transnarodowość można rozpatrywać w ujęciu psychologicznym i wiązać z określonym typem świadomości, której ważną cechą jest podwójna lub wieloraka identyfikacja / tożsamość narodowa (zob. *transborder identity*; Tharenou 2010: 105–124). Także D. Simpson (2000) pisze o dylemacie podwójnej lojalności pracowników międzynarodowych, wynikającej z poczucia więzi z kulturą kraju pochodzenia i jednocześnie z konieczności funkcjonowania w kulturze kraju goszczącego.

Po trzecie, transnarodowość można pojmować jako zjawisko kulturowe obejmujące przenikanie się i mieszanie treści kulturowych oraz prowadzące do tworzenia się hybryd kulturowych (zob. pluralizm kulturowy, multikulturalizm, interkulturalizm; Przytuła 2014; Zenderowski, Koziński 2016). Po czwarte, z perspektywy transnarodowej analizowane mogą być również globalne przepływy kapitału ekonomicznego i ludzkiego (np. w odniesieniu do działania i roli transnarodowych korporacji). Według A. Bańki (za: Bera 2011) transnacionalizacja rynków pracy oznacza też tendencję do planowania i realizowania nowych karier (ang. *boundaryless or global career*; Altman, Baruch 2012: 233–255).

Po piąte, transnarodowość jest też widoczna w różnych typach zaangażowania politycznego, na przykład w odniesieniu do roli diaspor dla państw pochodzenia emigrantów. Po szóste, ujęcie transnarodowe pozwala na (re)konstrukcje miejsca i lokalności (za: Grzymała-Kazłowska 2013).

Wydaje się, że spośród wszystkich innych podejść teoretycznych migracji, koncepcja transnarodowa ujmuje w największym stopniu kwestię ekspatriacji, choć samo pojęcie „ekspatriacji” nie występuje w publikacjach traktujących o koncepcji transmigracji. Według N. Green (2009), choć ekspatriacja ma długą historię, to problematyka ta jest nieobecna w studiach teoretycznych i empirycznych dotyczących takich zagadnień, jak migracja, emigracja, obywatelstwo. Dyskurs teoretyczny na temat ekspatriacji toczy się niejako obok zagadnień migracji, emigracji, mobilności, tożsamości narodowej, a czasami niektóre z tych pojęć są stosowane synonimicznie (*Słownik synonimów*; Castles, Miller 2011). Niektóre określenia zostały zaadaptowane z obszaru tematycznego studiów migracyjnych do potrzeb opisanego zjawiska w przestrzeni gospodarzącej, w zarządzaniu międzynarodowym. Na przykład „migracje cyrkulacyjne” lub „migracje tymczasowe” są tożsame ze zjawiskiem ekspatriacji rotacyjnej, krótkoterminowej lub flekspatriacji (Castles, Miller 2011; Mayrhofer i in. 2010).

Zdarza się także, że niektóre rodzaje ekspatriacji wykluczają się lub nie znajdują miejsca w klasyfikacjach migracyjnych. Według J. Kowaleskiego (2000) w rozumieniu demograficznym do migracji nie zalicza się przemieszczeń wynikających z ruchu turystycznego, wyjazdów na wypoczynek, leczenie, krótkich wyjazdów służbowych, ani też migracji lub przemieszczeń wahadłowych, którymi określa się codzienne dojazdy do pracy między dwiema miejscowościami. Przemieszczenia te nie mają bowiem bezpośredniego wpływu na zmiany w sytuacji demograficznej ani w miejscach wyjazdu, ani też w miejscach krótkotrwałego pobytu. Tak przedstawione ujęcie demograficzne migracji wyklucza niektóre formy ekspatriacji, np. kontrakty flekspatrianckie (zob. Przytuła 2013: 51–65), które mają charakter krótkookresowy (do 12 miesięcy), często także wahadłowy (jak na przykład wyjazdy typu *eurocommuting*).

INTERDYSCYPLINARNOŚĆ W ANALIZIE ZJAWISKA MIGRACJI MIĘDZYNARODOWYCH

Migracje, będąc zjawiskiem *par excellence* ludnościowym, są przedmiotem zainteresowań wielu dyscyplin nauki, m.in. demografii, ekonomii, geografii, nauk politycznych, socjologii i zarządzania, czego rezultatem są różne, właściwe tym dyscyplinom, perspektywy analizy migracji. Ze względu na interdyscyplinarność analiz migracji jako przedmiotu badań i złożoność tego zjawiska nie ma w tej dziedzinie porządku terminologicznego, jednolitej metody badania ani wspólnego sposobu wyjaśniania. Nieporządek pojęciowy potęguje różnorodność sposobów definiowania poszczególnych kategorii migracji, wynikającą z tradycji i potrzeb poszczególnych państw (Arango 2000: 238–296; Carr, MacLachlan 2005; Okólski, Fihel 2012). Nie istnieje coś, co można by określić jako naukę o migracjach. Jeżeli przyjmiemy, że za teorię będzie uznawany spójny system praw nauki skonstruowany według jednolitej zasady, pozwalający wyjaśniać i przewidywać określone zjawisko (Nowak 1985), to obecny stan wiedzy nie oferuje „teorii migracji” (Kaczmarczyk 2005). Przedstawione podejścia, koncepcje nie aspirowały nawet do formułowania ogólnych czy uniwersalnych praw. W obrębie studiów migracyjnych obserwować można raczej rozwój teorii średniego zasięgu i szczegółowych koncepcji odnoszących się do wąskich obszarów rzeczywistości społecznej (Grzymała-Kazłowska 2013).

Niektórzy badacze (Massey i in. 1993) sygnalizują potrzebę ujednoczenia powstałych teorii, aby kolejne studia migracyjne mogła cechować sekwencyjność i by tym samym mogły być udoskonalane. Z kolei inni (Pryor 1975) kwestionują możliwość zastosowania takiego podejścia, argumentując, że istniejące regionalne i kulturowe różnice nie dają takiej szansy. Co więcej, często trudno połączyć teorie migracji na poziomie makro- i mikroekonomicznym. Stąd wielu autorów (Haas 2008; Salt 2009: 209–230) dochodzi do wniosku, że stworzenie ogólnej teorii migracji prawdopodobnie nie będzie możliwe.

W literaturze przedmiotu z dziedziny nauk społecznych i ekonomicznych trudno znaleźć bezpośrednie powiązanie między migracją a ekspatriacją, jak również między migrantem a ekspatriantem. W międzynarodowych periodykach, np. „International Migration Review”, „Journal of Global Mobility”, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, „Ethnic and Racial Studies”, które traktują o różnych aspektach migracji, pojęcie „migrant” odnosi się do osoby przemieszczającej się pomiędzy granicami państwowymi. N. Glick-Schiller i in. (1995) definiuje transmigranta jako osobę będącą w konsekwencji migracji członkiem wspólnot transnarodowych, w tym także korporacji.

Natomiast w literaturze światowej z zakresu zarządzania międzynarodowego określenie „ekspatriant” odnosi się głównie do przemieszczeń pracowników

korporacji międzynarodowych, obejmuje specyficzną i uprzywilejowaną grupę (menedżerów, inżynierów, wysokiej klasy specjalistów) z pominięciem innych (migrantów), którzy także przemieszczają się pomiędzy granicami narodowymi w celach zawodowych (Berry 2009: 16).

Rozważania teoretyczne i badania empiryczne dotyczące ekspatriacji odnajdujemy głównie w dziedzinie nauk ekonomicznych, w samej ekonomii oraz w naukach o zarządzaniu. Szczegółowiej, zagadnienia ekspatriacji mieszczą się w subdyscyplinach: międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie międzynarodowe, stosunki międzynarodowe, podczas gdy zagadnienia migracji są przedmiotem zainteresowania nauk humanistycznych (np. socjologii, psychologii międzykulturowej, nauk politycznych, antropologii kulturowej).

Migracja i ekspatriacja to jednak pojęcia zbliżone, także problemy rozpatrywane przez badaczy reprezentujących różne dyscypliny są podobne. Dotyczą one bowiem kwestii motywów przemieszczeń zagranicznych, adaptacji społeczno-kulturowej, problemów finansowych, religijnych, korzyści czy miar „sukcesu” takich przemieszczeń, wpływu przemieszczeń zagranicznych na rodzinę itp. Warto zatem umiejscowić problematykę ekspatriacji tradycyjnej i samoinicjowanej na tle procesów migracyjnych, które zostały opisane w różnych modelach i ujęciach teoretycznych, co pozwoli na analizowanie, wyjaśnianie, przewidywanie pewnych zjawisk w odniesieniu do tych pracowników międzynarodowych.

TYPY MIĘDZYNARODOWYCH PRACOWNIKÓW: MIGRANCI, EKSPATRIANCI TRADYCYJNI (AE) I SAMOINICJOWANI (SIE)

Zgodnie z definicją ONZ, migrant międzynarodowy to osoba zmieniająca kraj pobytu rozumiany jako miejsce, w którym zwykle przebywa, tj. mieszka i spędza większość czasu. W studiach migracyjnych i literaturze przedmiotu nauk społecznych proponowane są różne określenia i typy migrantów (mobilnych pracowników międzynarodowych), takie jak: studenci zagraniczni, naukowcy (Kaczmarczyk, Okólski 2005). Z działalnością korporacji międzynarodowych, a w szczególności z tworzeniem ich nowych filii czy oddziałów poza granicami przedsiębiorstwa macierzystego, związana jest mobilność menedżerów określanych mianem „nowej odmiany przywódczych nomadów” (Okólski 2003: 21). Kraje wysoko rozwinięte starają się zachęcać do studiowania najlepsze osoby z zagranicy (ang. *high potential students, young talents*), gdyż jest to kategoria obcokrajowców, których wejście na rynek pracy jest stosunkowo łatwe. Kwestie mobilności międzynarodowej naukowców są od wielu lat przedmiotem wielu dys-

kusji, w wyniku których zaczęto traktować mobilność jako podstawową zasadę przełamania izolacji uczonych i warunków rozwoju nauki, stwierdzając, że staże za granicą są bezwzględnie warunkiem rozwoju kariery i sukcesu zawodowego (Kaczmarczyk, Okólski 2005; Kwiek 2015). Umiejdzynarodowienie dorobku naukowego stało się też formalnym kryterium w procedurach awansowych (rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz. U. z 2011 r. nr 196, poz. 1165).

Kolejnym typem mobilności międzynarodowej jest „wewnętrzny rynek pracy korporacji”. Cechą działania korporacji transnarodowych jest „przerzucanie” kompetentnych pracowników między różnymi krajami, tak aby maksymalnie wykorzystać ich kwalifikacje. Przepływy w ramach korporacji dotyczą dwóch rodzajów pozycji zawodowych: pracowników spełniających funkcje techniczne w fazie rozruchu lub w momentach kryzysowych i pracowników administracyjnych, sprawujących kontrolę nad firmą, zajmujących najwyższe stanowiska i mających decydujący wpływ na strategię i procesy produkcyjne. W dłuższej perspektywie tego typu procesy mobilności mają daleko idące skutki kulturowe, nie tylko przyczyniające się do wykształcenia i przenoszenia „kultury korporacyjnej”, ale również prowadzące do tworzenia się grupy osób mobilnych w skali globalnej (Kaczmarczyk, Okólski 2005).

Warto podkreślić, że choć charakterystyka tzw. „przepływów w ramach korporacji transnarodowych” jest tożsama z definicją ekspatrianta, to jednak nie pojawia się tu słowo ekspatriant, tylko określenia „wysoko wykwalifikowani migranci” (ang. *highly skilled migrants*), „przepływy wysoko wykwalifikowanej siły roboczej” (ang. *highly skilled manpower movement*), „migracje wykwalifikowanych pracowników tymczasowych” (ang. *migration of skilled transients*), „migracje kapitału ludzkiego” (ang. *human capital-assisted migration*).

Wysoko wykwalifikowani migranci (ang. *highly skilled migrants*) stanowią o pozycji ekonomicznej państw i konkurencyjności firm międzynarodowych działających na wielu rynkach (Solimano 2006). Ze względu na ich dużą mobilność międzynarodową i konieczność ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji są pracownikami wysoce pożądanymi na globalnym rynku pracy. Przyczyną zapotrzebowania na wykwalifikowanych migrantów jest rosnąca integracja gospodarek świata (Sassen 2007) oraz zmiany demograficzne, w tym zmiany związane ze starzeniem się populacji, odpływem i niedoborem siły roboczej w poszczególnych sektorach (np. sektorze opieki zdrowotnej, sektorze technologii telekomunikacyjnych) (Bauder 2006; Cresswell 2006). Z drugiej strony obserwuje się zjawisko „drenażu mózgów” (ang. *brain drain*) oraz marnotrawstwa mózgów (ang. *brain waste*) (Bauder 2006; Brandi 2001). Podjęcie przez

migrantów pracy, która wymaga dużo niższych kwalifikacji, jest podwójną stratą dla krajów pochodzenia. Ponoszą one koszty wykształcenia osób, które i tak opuszczają kraj, a dodatkowo te talenty są marnowane – nie są wykorzystywane ani w kraju pochodzenia, ani w kraju goszczącym. Strategicznym wyzwaniem dla państw, których celem jest długoterminowy rozwój ekonomiczny i budowanie gospodarki opartej na wiedzy (ang. *knowledge-based economy*), powinno zatem być ograniczenie drenażu mózgów, np. poprzez tworzenie warunków sprzyjających powrotom bogatszych o wiedzę i doświadczenie emigrantów, przez wykorzystanie „pozyskanych mózgów” (ang. *brain gain*) lub przez „cyrkulację mózgów” (ang. *brain circulation*) (Stadnik 2012).

Problem utraty wiedzy dotyczy także repatriantów (ekspatriantów powracających z misji zagranicznej do macierzystej firmy). Ponad 60% korporacji nie wykorzystuje wiedzy i doświadczeń zagranicznych repatriantów, co powoduje, że w ciągu 2 lat od powrotu z misji aż 25% z nich odchodzi z korporacji (*Brookfield Global Relocation Trends 2015*), zabierając ze sobą wiedzę ukrytą (*tacit knowledge*) o sposobach współpracy na rynku lokalnym, relacjach z interesariuszami firmy czy siecią kontaktów wypracowanych w ciągu kilkuletniego kontraktu.

Zauważalny rozwój obszaru tematycznego migracji i ekspatriacji, który przejawia się wypracowanymi różnicami i podobieństwami pomiędzy tymi trzema grupami pracowników międzynarodowych, powinien skutkować bardziej wyrazistym wyodrębnieniem tych konstruktów, koncepcji i modeli. Bowiem migranci, ekspaci tradycyjni i samoinicjowani reprezentują odmienne grupy pracowników mobilnych i dlatego podejście do ich definiowania, a w dalszej konsekwencji ich badania i zarządzania nimi w różnych organizacjach międzynarodowych, wymaga odrębnych podjęć, metod i rozwiązań (Andresen i in. 2013: 11–41).

W tabeli 1. dokonano porównania określeń pracowników wysoko wykwalifikowanych, jakie stosowane są w naukach społecznych (w studiach migracyjnych) i przypisano im odpowiednik stosowany w nomenklaturze nauk o zarządzaniu.

Ciekawa i warta zaprezentowania jest propozycja M. Andresena i in. (2013), oparta na analizie 244 definicji „migranta”, „tradycyjnego ekspatrianta” oraz „samoinicjowanego ekspatrianta” w różnych perspektywach (socjologicznej, psychologicznej i ekonomicznej). Propozycja ta nie wyczerpuje wszystkich aspektów i złożoności problematyki migracji oraz ekspatriacji, można ją jednak potraktować jako przyczynek do poszukiwania wspólnej płaszczyzny znaczeń i pojęć stosowanych w obu dziedzinach. Autorzy prezentują algorytm decyzyjny, w wyniku którego dokonuje się rozróżnienia na te typy pracowników międzynarodowych (rysunek 1).

Tabela 1.

Podstawowe typy osób wysoko wykwalifikowanych w studiach migracyjnych

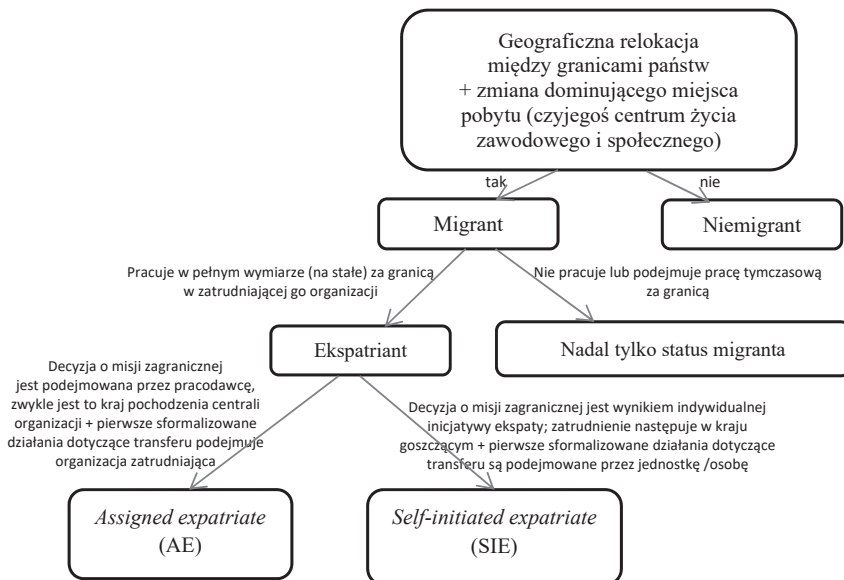
Definicja	Charakterystyka	Odpowiednik w naukach o zarządzaniu
Delegowani w ramach korporacji	Wewnętrzny rynek pracy korporacji; przepływ ze zróżnicowanych przyczyn i na różne okresy; często związany z awansem zawodowym lub stażem; obejmuje również technologów, specjalistów, naukowców;	Ekspatriant tradycyjny (Przytuła 2014; Scullion i Collings 2006; Selmer 1995)
Osoby z obsługi serwisowej i pogotowia	Charakter przepływu zależy od specyficznych kwalifikacji osoby; migracja często związana jest z sytuacją kryzysową filii zagranicznej; dotyczy też osób zwerbowanych na wolnym rynku, na konkretne zamówienie;	Flekpatriant (<i>frequent flyer</i>) (Mayrhofer i in. 2010; Przytuła 2014)
Specjaliści w zawodach nietechnicznych	Zwykle specjaliści w sektorach zdrowie i edukacja; często zatrudniani przez organizacje pozarządowe, indywidualne kontrakty, zwykle na czas określony, stosunkowo długi;	Flekpatriant (<i>rotational assignment</i>) (Mayrhofer i in. 2010; Przytuła 2013)
Specjaliści w projektach inwestycyjnych	Przepływ ściśle dostosowany do charakteru i długości trwania zagranicznej inwestycji; najczęściej związany z budownictwem;	Ekspatriant tradycyjny (Dowling, Festing 2008; Scullion, Collings 2006; Selmer 1995)
Konsultanci	Zazwyczaj osoby rekrutowane przez międzynarodowe firmy pośrednictwa pracy; reprezentują bardzo zróżnicowane zawody i specjalności zwykle związane z obsługą biznesu;	Samoinicjowany ekspatriant (SIE) (Al Ariss, Crowley-Henry 2013; Andresen i in. 2013; Tharenou 2015)
Duchowni i misjonarze	Osoby migrujące w obrębie bardziej lub mniej formalnej powszechnej struktury danej grupy wyznaniowej;	Samoinicjowany ekspatriant (SIE) (Cerdin, Selmer 2014)
Naukowcy i studenci	Osoby przemieszczające się między podobnymi instytucjami akademickimi / badawczymi w różnych krajach; czas pobytu za granicą bardzo zróżnicowany aż po trwałość;	Samoinicjowany ekspatriant (SIE) (Al Ariss i in. 2013)

Definicja	Charakterystyka	Odpowiednik w naukach o zarządzaniu
Oficerowie i specjaliści wojskowi	Zwykle niezaliczani do migrantów, jednak wędrówki wielu z tych osób związane z misjami międzynarodowymi mają znaczenie dla przepływu wiedzy;	Samoinicjowany ekspatriant (SIE) (Cerdin, Selmer 2014)
Małżonkowie i dzieci osób transferowanych	Wiele tych osób towarzyszy w przemieszczeniach zagranicznych, często również one należą do wysoko wykwalifikowanych.	Dzieci trzeciej kultury (<i>third culture kids</i>) (Selmer 1995)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Kaczmarczyk, Okólski 2005).

Rysunek 1.

Algorytm definicyjny dla pojęcia migrant, ekspatriant, samoinicjowany ekspatriant



Źródło: (Andresen i in. 2013).

Drzewo decyzyjne dotyczące rozróżnienia pojęć: migrant, tradycyjny i samoinicjowany ekspatriant ukazuje następujące kroki.

Migrantem jest osoba, która przemieszcza się z jednego punktu geograficznego do drugiego i jednocześnie zmienia swoje miejsce zamieszkania (dotychczasowego pobytu), które stanowiło jej centrum życia osobistego².

Ekspatriantem natomiast jest osoba, która przemieszcza się z jednego punktu geograficznego do drugiego i jednocześnie zmienia swoje miejsce zamieszkania (dotychczasowego pobytu) stanowiące dotychczas jej centrum życia osobistego oraz wykonuje pracę zawodową w innym kraju. Jeśli osoba nie spełnia tego ostatniego kryterium (tzn. nie wykonuje stałej lub nawet nieregularnej pracy za granicą), pozostaje nadal w statusie migranta.

Jeśli inicjatywa i sformalizowane działania dotyczące kontraktu zagranicznego są podejmowane przez firmę / organizację, która dotychczas zatrudniała daną osobę w kraju macierzystym tej organizacji, to taka osoba należy do kategorii ekspatriantów tradycyjnych / organizacyjnych (ang. *assigned expatriate* – AE).

W odróżnieniu – samoinicjowany ekspatriant (SIE) przejawia indywidualną inicjatywę podjęcia pracy za granicą. Sformalizowane działania dotyczące zatrudnienia i legalnego pobytu są realizowane przez samego ekspatę i ewentualnie przez nowego pracodawcę w kraju goszczącym (Andresen i in. 2013).

ZAKOŃCZENIE

Z uwagi na rosnącą internacjonalizację przedsięwzięć gospodarczych, zmiany polityczne zachodzące w wielu krajach świata i determinowane nimi ruchy społeczne i religijne, zjawisko migracji transnarodowej będzie się nasilało w kolejnych latach, a różnorodność przemieszczeń pracowników międzynarodowych będzie stanowiła coraz większe wyzwanie dla podmiotów zatrudniających te osoby.

Przybliżenie problematyki migracji i ekspatriacji służy zatem lepszemu zrozumieniu mobilności międzynarodowych pracowników, a ukazane podobieństwa wielu kwestii podejmowanych zarówno w studiach migracyjnych, jak i w ekspatriacji dowodzą, że konieczna jest wspólna dyskusja środowisk naukowych dotycząca interdyscyplinarności badań. Doprowadziłoby to do stworzenia wspólnej platformy analiz wielu zagadnień odnoszących się do migrantów i ekspatriantów, jak np. motywów ich przemieszczeń, strategii adaptacji w kraju docelowym, transferu wiedzy i drenażu mózgow, wsparcia lokalnego dla obcokrajowców,

² Centrum życia osobistego określają następujące warunki: to miejsce, gdzie przebywa rodzina danej osoby; miejsce, w którym ta osoba zwykle przebywa, czyli spędza więcej niż 183 dni w roku; narodowość danej osoby widniejąca w danych osobowych (ID, paszport) (Andresen i in. 2013: 19).

możliwości repatriacji. Synergia przedsięwzięć interdyscyplinarnych wzbogaciłaby dorobek teoretyczny i empiryczny w obszarze migracji i ekspatriacji o nowe rozwiązania, koncepcje, modele.

BIBLIOGRAFIA

- Agozino B. (2000), *Theoretical and Methodological Issues in Migration Research: Interdisciplinary, Intergenerational and International Perspectives*, Ashgate: Aldershot Hants.
- Altman Y., Baruch Y. (2012), Global Self-Initiated Corporate Expatriate Careers: a New Era in International Assignments?, „Personnel Review”, vol. 41(2), s. 233–255.
- Andresen M., Bergdolt F., Margenfeld J. (2013), What Distinguishes Self-Initiated Expatriates from Assigned Expatriates and migrants? A Literature-Based Definition and Differentiation of Terms, w: Andresen M., Bergdolt F., Margenfeld J. (red.), *Self-initiated expatriation. Individual, organizational and national perspectives*, London: Routledge, s. 11–41.
- Arango J. (2000), Explaining Migration: A Critical View, „International Social Science Journal”, vol. 52, s. 238–296.
- Arasaratnam L. A. (2013), A Review of Articles on Multiculturalism in 35 Years of IJIR, „International Journal of Intercultural Relations”, vol. 37(6), s. 676–685.
- Archer M. (2007), *Making Our Way through the World: human Reflexivity and Social Mobility*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Al Ariss A., Ozbilgin M. (2010), Understanding Self-Initiated Expatriates: career Experiences of Lebanese Self-Initiated Expatriates, „Thunderbird International Business Review”, vol. 52(4).
- Al Ariss A., Crowley-Henry M. (2013), Self-Initiated Expatriation and Migration in the Management Literature: Present Theorizations and Future Research Directions, „Career Development International”, vol. 18(1), s. 78–96.
- Bańka A. (2006), *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Warszawa.
- Bauder H. (2006), *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*, New York: Oxford University Press.
- Beaverstock J. V. (2005), Transnational Elites in the City: British Highly-Skilled Inter-Company Transferees in New York City’s Financial District, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, vol. 31(2), s. 245–268.
- Bera R. (2011), *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej.
- Berry B., Daphne P. (2009), Expatriates, Migrants, Gender, Race and Class, „Academy of Management Annual Meeting Proceedings”, vol. 8(1), s. 1–6.
- Berry B., Daphne P., Myrtle P. (2012), Expatriates: Gender, Race and Class Distinctions in International Management, „Gender, Work and Organization”, vol. 19(1), s. 10–28.
- Bonache J., Brewster C., Suutari V., De Saa P. (2010), Expatriation: Traditional Criticisms and International Careers: Introducing the Special Issue, „Thunderbird International Business Review”, vol. 52(4), s. 263–274.
- Boyle P., Halfacree K., Robinson V. (1998), *Exploring Contemporary Migration*, Harlow: Addison Wesley Longman.

- Bozionelos N. (2009), Expatriation Outside the Boundaries of the Multinational Corporation: A Study with Expatriate Nurses in Saudi Arabia, „Human Resource Management”, vol. 48(1), s. 111–134.
- Brandi M. C. (2001), Skilled Migrants in Rome, „International Migration”, vol. 39, s. 101–131.
- Brewster C. (1991), *The Management of Expatriates*, London: Kogan Page.
- Brookfield Global Relocation Trends (2015), *Global Mobility Trends Survey*, New York.
- Cambridge Dictionary (2007), Cambridge: Cambridge University Press.
- Carr S. C., MacLachlan M. (2005), *Knowledge Flow and Capacity Development*, 18th ed. Special Issue of UNESCO Higher Education Policy.
- Castles S., Miller M. (2011), *Migracje we współczesnym świecie*, Warszawa: PWN.
- Cerdin J. (2013), Motivation of Self-Initiated Expatriates, w: Andresen M., Al Ariss M., Walther A. (red.), *Self-initiated expatriation. Individual, organizational and national perspectives*, New York: Routledge.
- Cerdin J., Selmer J. (2014), Who Is a Self-Initiated Expatriate? Towards Conceptual Clarity of a Common Notion, „The International Journal of Human Resource Management”, vol. 25(9), s. 1281–1301.
- Coates K., Stuart C. (2005), Skilled Immigrants and Selection Bias: A Theory-Based Field Study from New Zealand, „International Journal of Intercultural Relations”, vol. 29(5), s. 577–599.
- Cresswell T. (2006), *On the Move: Mobility in the Modern Western World*, London: Routledge.
- Dabic M., Gonzalez-Loureiro M., Harvey M. (2013), Evolving Research on Expatriates (1970-2012), „International Journal of Human Resource Management”, vol. 26(3), s. 316–337.
- Dowling P., Festing M., Engle A. (2008), *International Human Resource Management*, South-Western Cengage Learning.
- Embirbayer M., Mische A. (1998), What Is Agency?, „American Journal of Sociology”, vol. 13(4), s. 962–1023.
- Faist T. (1997), The Crucial Meso-Level, w: Hammar T., Brochmann G., Tamas K., Faist T. (red.), *International migration, immobility and development. Multidisciplinary perspectives*, Oxford: Berg.
- Faist T. (2000), *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Oxford: Oxford University Press.
- Fitzgerald C., Howe-Walsh L. (2008), Self-Initiated Expatriates: an Interpretative Phenomenological Analysis of Professional Female Expatriates, „International Journal of Business Management”, vol. 3(10), s. 156–175.
- Fu C. K., Shaffer M., Harrison D. A. (2005), *Proactive Socialization, Adjustment and Turnover: a Study of Self-Initiated Foreign Employes*.
- Gadkowski T. (2010), Problematyka ochrony migrantów w międzynarodowym prawie człowieka, w: Iłski K. (red.), *Obrazy migracji*, Poznań: Instytut Historii UAM.
- Glick-Schiller N. (2003), The Centrality of Ethnography in the Study of Transnational Migration, w: Foner N. (red.), *American Arrivals: Anthropology Engages the New Immigration*, Santa Fe: School of American Research Press.
- Glick-Schiller N., Basch L., Szanton-Blanc C. (1995), From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration, „Anthropological Quarterly”, vol. 68(1), s. 48–63.
- Glick-Schiller N., Peggy L., (2004), Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society, „International Migration Review”, vol. 38(3), s. 1002–1039.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Scholar.
- Green N. (2009), Expatriation, Expatriates and Expats. The American Transformation of a Concept, „American Historical Review”, April.

- Grzymała-Kazłowska A. (2013), Ku socjologii mobilnego społeczeństwa? Rozwój nowych koncepcji migracji i integracji a socjologia, „*Studia Socjologiczne*”, vol. 3(210).
- Haas H. (2008), *Migration and Development. A Theoretical Perspective*.
- Howe-Walsh L., Schyns B. (2010), Self-Initiated Expatriation: Implications for HRM, „*International Journal of Human Resource Management*”, vol. 21(2), s. 260–273.
- Hudson S., Inkson K. (2006), Volunteer Overseas Development workers: The Heroes’ Adventure and Personal Transformation, „*Career Development International*”, vol. 11(4), s. 304–320.
- Inkson K., Myers B. (2003), The Big OE: Self-Directed Travel and Career Development, „*Career Development International*”, vol. 8, s. 170–181.
- International Organization for Migration (2015), *World Migration 2015*, Geneva.
- Isakovic A. A., Whitman M. (2013), Self-Initiated Expatriate Adjustment in the United Arab Emirates: a Study of Academics, „*Journal of Global Mobility*”, vol. 1(2), s. 161–186.
- Jokinen T., Brewster C., Sutari V. (2008), Career Capital during International Work Experiences: contrasting Self-Initiated Expatriate Experiences and Assigned Expatriation, „*The International Journal of Human Resource Management*”, vol. 19(6), s. 979–998.
- Kaczmarczyk P. (2005), *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kaczmarczyk P., Okólski M. (2005), *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w UE*, Warszawa: Biblioteka Europejska – Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Kawczyńska-Butrym Z. (2009), *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej.
- Kowaleski J. (2000), *Mobilność przestrzenna*, w: Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy*, Warszawa: IPISS.
- Kwiek M. (2015), *Uniwersytet w dobie przemian*, Warszawa: PWN.
- Lee C. H. (2005), A Study of Underemployment among Self-Initiated Expatriates, „*Journal of World Business*”, vol. 40, s. 172–187.
- Lee E. (1966), A Theory of Migration, „*Demography*”, vol. 3.
- Magier-Łakomy E., Rozkwitalska M. (2013), Country-of-Origin Effect on Manager’s Competence Evaluations, „*Journal of Intercultural Management*”, vol. 5(4), s. 5–21.
- Massey D. (1999), Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesis, w: Hirschman C., Kasinitz P., DeWind J. (red.), *The Handbook of International Migration: The American Experience*, New York.
- Massey D. S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor E. (1993), Theories of International Migration: a Review of Appraisal, „*Population and Development Review*”, vol. 3.
- Mayrhofer H., Muller A., Schmidt A. (2010), Implications of Flexpatriates’ Lifestyles on HRM Practices, „*Management Review*”, vol. 21(2).
- Miś A. (2016), Kariery ponad granicami, w: Poczowski A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi na rynkach międzynarodowych*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Myrdal G. (1957), *Economic Theory and Underdeveloped Regions*, London: Duckworth.
- Nolan E. M., Morley M. (2014), A Test of the Relationship between Person – environment Fit and Cross-Cultural Adjustment among Self-Initiated Expatriates, „*International Journal of Human Resource Management*”, vol. 25(11), s. 1631–1649.
- Nowak S. (1985), *Metodologia badań społecznych*, Warszawa: PWE.
- Oberg S. (1995), *Theories on Interregional Migration: An Overview*, Luxemburg.
- Okólski M., Fihel A. (2012), *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie*, Warszawa: Scholar.

- Olson M. (1989), *The Key to Economic Development*, „International Population Conference”, Liege.
- Piekut A. (2013), Wysoko wykwalifikowani wewnątrzni migranci w Warszawie – w przestrzeni społecznej czy w transnarodowej przestrzeni przepływów?, „CMR Working Papers”, vol. 63(121).
- Pocztowski A. (2012), *Zarządzanie misjami zagranicznymi*, Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer.
- Pryor R. (1975), *Migration and the Process of Modernization*, w: Kosinski M., Prothero L. (red.), *People on the move: studies on international migration*, London: Methuen & Co Ltd.
- Przytuła S. (2013), Flexibility – as a Feature and the Ability in the Expatriate’ Qualification Profile, „Education of Economists and Managers”, vol. 27, s. 51–65.
- Przytuła S. (2014), *Zarządzanie kadrami ekspatriantów w filiach przedsiębiorstw międzynarodowych w Polsce*, Warszawa: CeDeWu.
- Przytuła S. (2016), Uczenie się i samorozwój w wielokulturowym środowisku pracy, w: Rozkwitalska M., Sułkowski Ł. (red.), *Współpraca zawodowa w środowisku wielokulturowym*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Ravenstein E. (1889), *The Laws of Migration*, „Journal of the Royal Statistical Society”, vol. 52(2).
- Richardson J., McKenna S. (2006), Exploring Relationship with Home and Host Countries: a Study of Self-Directed Expatriates, „Cross Cultural Management”, vol. 13(1), s. 6–22.
- Rozkwitalska M. (2016), Relacje zawodowe z obcokrajowcami w wielokulturowym środowisku pracy, w: Rozkwitalska M., Sułkowski Ł. (red.), *Współpraca zawodowa w środowisku wielokulturowym*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Salt J. (2009), *New Forms of Mobility in Europe: global Corporate Labour Markets and the International Movement of Expertise*, w: Duszczyk M., Lesińska M. (red.), *Współczesne migracje. Dylematy Europy i Polski*, Warszawa: University of Warsaw Press.
- Sassen S. (2007), *Globalizacja. Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Schroeder J. (2010), *Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Scullion H., Collings D. (2006), *Global Staffing*, New York – London: Routledge.
- Selmer J. (1995), *Expatriate Management. New Ideas for International Business*, Westport, Connecticut: Quorum Books.
- Simpson D. (2000), Wyzwania i dylematy, przed jakimi stoją pracownicy kierowani do pracy za granicę, w: Rymarczyk M., Sutkowski J. (red.), *Internacjonalizacja i globalizacja gospodarki polskiej. Handel międzynarodowy i inwestycje zagraniczne*, Wrocław: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.
- Sjaastad L. (1962), *The Costs and Returns of Human Migration*, „Journal of Political Economy”, vol. 70.
- Solimano A. (2006), *The International Mobility of Talent and Its Impact on Global Development*, „World Institute for Development Economics Research”, vol. 8.
- Stadnik A. (2012), *Migracje międzynarodowe a kreowanie kapitału ludzkiego – wybrane problemy*, Gdańsk: Uniwersytet Gdański.
- Tharenou P. (2003), *The Initial Development of Receptivity to Working Abroad: Self-Initiated International Work Opportunities in Young Graduate Employees*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, vol. 76, s. 489–515.
- Tharenou P. (2010), *Identity and Global Mobility*, w: Carr C. (red.), *The Psychology of Global Mobility*, New York – London: Springer.

- Tharenou P. (2015), Researching Expatriate Types: the Quest for Rigorous Methodological Approaches, „Human Resource Management Journal”, vol. 25(2), s. 149–165.
- Turner S. (1994), *The Social Theory of Practices: Tradition, Tacit Knowledge and Presuppositions*, Chicago: Chicago University Press.
- UNCTAD (2016), *World Investment Report*.
- Vertovec S. (1999), Conceiving and Researching Transnationalism, „Ethnic and Racial Studies”, vol. 22(2), s. 447–462.
- Vertovec S. (2006), *The Emergence of Super-Diversity in Britain*, Oxford.
- Vertovec S. (2012), *Transnarodowość*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Werner S. (2002), Recent Developments in International Management Research: A Review of 20top Management Journals, „Journal of Management”, vol. 28(3).
- Zenderowski R., Koziński B. (2016), *Różnice kulturowe w biznesie*, Warszawa: CeDeWu.
- Zięba M. (2008), *Migracje. Wyzwania XXI wieku*, Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski.